MUKADIMAH
Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial
Program Studi Pendidikan Sejarah FKIP - Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
e-Journal: http://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mkd | e-mail: mukadimah@fkip.uisu.ac.id
ISSN: 2622-1373 (Online)
ISSN: 2614-1159 (Print)
Volume 5 | Issue 2
August 2021

EFEKTIVITAS PEMBERIAN *REWARD* ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI PERGURUAN TAMANSISWA KOTA PEMATANGSIANTAR

Evri Dahwani Sinaga*

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effectiveness of providing organizational rewards in improving teacher performance at the Tamansiswa Pematangsiantar College. Rewards that will be examined include material rewards and non-material rewards. Meanwhile, teacher performance includes aspects of planning, implementation, and evaluation. Rewards are consistently applied overall with a proportional nominal value. By giving prizes to teachers who excel, healthy competition will be created between fellow teachers. The results of the study show that the rewards given by the school have no effect on teacher performance. The method used in this study uses a mixed method approach (quantitative mix - qualitative embeded type), namely the qualitative method as the primary method guiding quantitative data as a secondary method carried out in one research phase. The informants in the study were the leadership of the Pematangsiantar Branch of Tamansiswa and several teachers who were randomly selected from all levels of elementary, junior high, high school, and vocational school.
Keywords: effectiveness; rewards; teacher performance; Tamansiswa Pematangsiantar.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pemberian reward organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Reward yang akan di teliti mencakup reward material dan reward non material. Sedangkan kinerja guru mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pemberian reward konsisten diterapkan secara keseluruhan dengan nilai nominal secara proporsional. Dengan memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi akan tercipta persaingan secara sehat antara sesama guru. Hasil penelitian menunjukkan reward yang di berikan oleh sekolah tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method (campuran kuantitatif – kualitatif tipe embeded) yakni metode kualitatif sebagai metode primer memandu data kuantitatif sebagai metode sekunder yang dilaksanakan dalam satu tahapan penelitian. Informan dalam penelitian adalah unsur Pimpinan Tamansiswa Cabang Pematangsiantar dan beberapa guru yang diambil secara acak dari seluruh tingkatan SD, SMP, SMA, dan SMK.
Kata Kunci: efektivitas; reward; kinerja guru; Tamansiswa Pematangsiantar.

PENDAHULUAN

Guru adalah elemen penting dalam pendidikan. Peran dan tanggung jawab guru, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan guru sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) yang harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Guru merupakan faktor yang penting dalam proses pendidikan yang bertugas sebagai seorang pengajar dalam ilmu pendidikan. Tujuannya agar anak-anak mendapatkan ilmu pengetahuan yang telah diajarkan dan sebagai poros utama. Ia menjadi penentu kemajuan suatu negara di masa depan (Irawati, 2021, p. 270).

Tugas seorang guru ialah mendidik, membimbing, melatih, menilai, mengevaluasi anak didik, memberikan dorongan moral maupun mental. Dengan tujuan agar anak didik mampu menghadapi segala jenis permasalahan yang terjadi dalam hidupnya selama mengenyam pendidikan formal maupun non formal. Agar setiap penyelenggaraan kegiatan belajar yang baik dan lancar maka

ARTICLE HISTORY: Submitted: 2021-09-13 | Revised: 2021-10-13 | Accepted: 2021-10-26 | Published: 2021-10-27
HOW TO CITE (APA 6th Edition):
Sinaga, E. D. (2021). Efektivitas Pemberian Reward Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-Ilmu Sosial*. *5*(2), 285-292.
*CORRESPONDANCE AUTHOR: evridahwani81@gmail.com | DOI: https://doi.org/10.30743/mukadimah.v5i2.4367
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Common Attribution License (http://creativecommons.org/license/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

dibutuhkan guru yang berkualitas. Kualitas guru adalah dampak yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di Indonesia (Barnawi & Arifin, 2012, p. 34).

Kesejahteraan tentunya akan berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini terlepas dari kegiatan-kegiatan seperti mengerjakan administrasi sekolah dan pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan kepada siswa, serta melaksanakan penilaian (Rusyan, 2000, p. 17). Kinerja seseorang melaksanakan strategi organisasi dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan. Dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi dalam suatu peranan tertentu atau secara umum. Seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru dapat diukur dari kompetensi mengajarnya (Mitrani, 1995, p. 131).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu individu dan situasi. Faktor individu menyebutkan kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar (Suharsaputra, 2014, p. 51). Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi motivasi yang dimiliki rendah maka kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya. Berdasarkan penjelasan ini, jelas bahwa kinerja guru akan meningkat jika diikuti dengan motivasi yang berasal diri sendiri maupun motivasi dari sekitar kerja yang dapat berbentuk kesejahteraan (Anderson, 1982).

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, prestasi, sumbangsih, dan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan (Muspawi, 2021). Setiap organisasi menggunakan *reward* untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi agar mencapai tujuan pribadi dan organisasi yang berlaku di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Besar kecilnya *reward* yang diberikan bergantung ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk *reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *reward* tersebut diberikan.

Sistem penghargaan (*reward system*) di Tamansiswa Pematangsiantar terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. *Reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*) (Mitrani, 1995).

Berkaitan uraian di atas, terdapat beberapa fenomena yang terjadi di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. 1) Masih tertutupnya dan minimnya sistem *reward* guru oleh Perguruan. 2) Kepedulian guru terhadap sekolah masih dirasakan kurang. Adanya sebagian guru yang belum menjalankan tugas berdasarkan ketentuan yang ditetapkan Perguruan, 5) masih kurangnya inisiatif guru dalam mengembangkan kreativitas mengajar, dan 6) kurang komitmen guru menjalankan peraturan kerja. Dalam persoalan ini, dapat dikatakan sebagai pekerjaan profesional yang harus dipertimbangkan sisi profesional dan penghargaan. Tugas guru dalam pengembangan profesi menjadi gambaran akan pelaksanaan tugas yang berorientasi ke depan. Hal ini menjadi landasan untuk menghadapi berbagai tantangan masa depan yang sejalan dengan sistem penghargaan. Belum maksimalnya sistem *reward* yang diterapkan di Perguruan Tamansiswa menyebabkan tingkat motivasi dan kinerja guru menurun. Dengan upah yang tinggi tentunya akan meningkatkan motivasi dan usaha untuk memberikan kualitas pendidikan yang lebih baik.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed method* (campuran kuantitatif-kualitatif tipe *embeded*. Metode ini diarahkan pada latar dari individu tersebut secara holistik (utuh). Dalam hal ini tidak boleh mengisolasikan individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, melainkan memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan (Creswell, 2015, pp. 251–256). Penelitian ini secara spesifik lebih diarahkan pada penggunaan studi kasus. Peneliti memilih jenis penelitian studi kasus karena dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti sebuah aktivitas secara intensif dan rinci (Moleong, 2016, p. 4).

Agar pelaksanaannya terarah dan sistematis maka disusun tahap-tahap penelitian. Ada empat tahapan dalam pelaksanaan penelitian yaitu tahapan pra lapangan, pekerjaan lapangan, analisis data, serta evaluasi dan pelaporan. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah bersumber dari para guru, Kepala Sekolah, dan Wakil Kepala Sekolah Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen, catatan-catatan dan laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek *Reward* di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar

Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematik bagi manajer untuk memberikan *reward*. Sistem manajemen kinerja modern diperlukan untuk mendukung sistem berdasarkan kinerja atau disebut juga pembayaran berorientasi hasil. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem *reward*, insentif, dan penghargaan yang memiliki hubungan yang jelas dengan *knowledge*, *skill* dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi. Dengan kata lain, sistem ini dapat digunakan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mengukur tingkat kinerjanya.

Dalam pemberian *reward* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme yang jelas. Secara garis besar mekanisme melibatkan beberapa variabel, yaitu: kinerja, *reward*, dan *punishment*. Pada dasarnya, hal ini dibutuhkan untuk merangsang karyawan meningkatkan kualitas kinerjanya. Sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan. Meskipun sekilas agar seseorang menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Sinambela, 2016, pp. 25–27).

Sistem *reward* yang diterapkan di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar sudah sejak tahun 1980-an. Dengan adanya sistem pemberian *reward* mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, pencapaian target, dan evaluasi kinerja guru. Pengurus Perguruan dan para guru memberikan gambaran bahwa *reward* diberikan dalam bentuk piagam, plakat, bentuk bonus, jenjang karier, penghormatan, cinderamata, dan sebagainya. Penyerahannya di berikan saat peringatan HUT Tamansiswa, setiap menjelang hari raya bagi yang muslim, tahun baru bagi non muslim (Wawancara dengan Ki Sudaryanto, pada tanggal 11 Januari 2021).

Tamansiswa Pematangsiantar telah beberapa kali memberikan *reward* kepada guru yang memiliki penilaian tinggi dalam hal kinerjanya. *Reward* yang telah di berikan berupa piagam dan pemberian cinderamata. Selanjutnya, ada juga yang dikirimkan untuk mengikuti pelatihan kader di Yogyakarta dalam kegiatan Rapat Kerja Nasional (Wawancara dengan Ni Rosilawati Damanik, pada tanggal 11 Januari 2021).

Reward di sekolah biasanya diberikan dalam bentuk penghormatan berbentuk dua macam. *Pertama*, guru yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan ketika rapat mingguan atau bulanan setelah selesai diadakan evaluasi dan lain sebagainya. *Kedua*, penghormatan yang

berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu. Penghormatan ini dapat berbentuk kepercayaan, seperti guru diberi bantuan beasiswa untuk studi lanjut sekaligus sebagai bentuk pengembangan profesi guru (Wawancara dengan Ki Rudi Simanjuntak, pada tanggal 21 Januari 2021).

Tujuan pemberian *reward* oleh Perguruan Tamansiswa adalah untuk mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Dalam artian guru melakukan suatu perbuatan yang timbul dari kesadaran sendiri. *Reward* yang diberikan juga diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara Perguruan dengan para guru. Karena itu adalah bagian dari pada perhatian Perguruan kepada para gurunya. Maksud dari *reward* yang diberikan bukanlah hasil yang dicapai, akan tetapi hasil yang dicapai bertujuan membentuk kata hati dan kemauan yang lebih baik dan lebih keras lagi (Wawancara dengan Nyi Sri Laila Ramadani, pada tanggal 21 Januari 2021).

Reward adalah faktor penting yang mempengaruhi orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan yang lainnya. Demikian halnya dengan guru yang bekerja di sekolah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar. Oleh karena itu, penghasilan menjadi hak setiap individu menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan guru. Fungsi manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Wawancara dengan Ki Arif Syukri, pada tanggal 23 Januari 2021).

Sistem *reward* di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar pada dasarnya didesain dan dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Adapun tujuannya sebagai berikut:

1) Memperoleh guru yang berkualitas. Imbalan perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar sehingga sekolah mempunyai keleluasaan untuk memilih calon guru yang berkualitas.
2) Mempertahankan guru yang sudah ada. Bila tingkat imbalan tidak kompetitif, niscaya banyak guru yang baik akan keluar atau tidak menunjukkan kinerja yang diharapkan. Untuk mencegah perputaran guru, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan organisasi lain.
3) Menjamin keadilan. Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat imbalan.
4) Menghargai perilaku yang diinginkan. Imbalan hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana imbalan yang efektif.
5) Mengendalikan biaya-biaya. Suatu program imbalan yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.
6) Memenuhi peraturan-peraturan legal Program imbalan yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi pegawai (Wawancara dengan Nyi Nurhasanah, pada tanggal 22 Januari 2021).

Aspek Kinerja Guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar

Terkait dengan kondisi kinerja guru di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar ini, pada dasarnya guru-guru di unit SMA membuat perangkat pembelajaran secara lengkap sesuai dengan aturan dan ketentuan kurikulum. Untuk mendukung kemampuan pengembangan kurikulum, setiap awal tahun ada *workshop* tentang pembelajaran, program-program, dan pembagian tugas. Meskipun, ada beberapa guru belum sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Namun, pihak sekolah selalu memberikan atau mengadakan pembinaan dan supervisi klinis.

Guru-guru dituntut untuk kreatif dalam pengelolaan kelas agar menjadi hidup sehingga siswa merasa senang. Pengelolaan kelas sepenuhnya di serahkan kepada para guru masing-masing kelas. Di sekolah senantiasa melakukan kegiatan *micro teaching* di awal semester, agar guru lebih mampu

mengelola kelas dengan baik. Setiap guru memiliki kebebasan untuk mengatur cara pengelolaan kelasnya sendiri. Tujuannya agar berhasilnya proses pembelajaran serta pemahaman materi (Wawancara dengan Nyi Lidya Madona, pada tanggal 19 Januari 2021).

Cara menyampaikan materi pembelajaran berbeda-beda dari setiap guru. Sebelum menyampaikan materi pembelajaran, guru harus memahami materi dan mengelola kelas, agar lebih mudah untuk menjelaskan ke siswa. Namun, penilaian tetap harus sesuai dengan kurikulum yang berlaku sehingga tidak hanya dilihat dari nilai saja. Penilaian memiliki 4 kriteria yaitu sosial, spiritual, pengetahuan, dan keterampilan. Agar menghasilkan anak-anak yang cerdas dan berakhlak baik.

Di unit SD Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar, pada awal ajaran baru selalu mengadakan *workshop* perangkat pembelajaran. Kelengkapan perangkat pembelajaran harus dimiliki setiap guru karena setiap kegiatan sudah tercantum di dalam RPP. Dengan adanya *workshop* perangkat pembelajaran memudahkan guru untuk membuat dan merancang kegiatan pembelajaran. Agar pada awal masuk sekolah sudah melakukan proses kegiatan belajar mengajar (Wawancara dengan Nyi Siti Masitoh, pada tanggal 24 Januari 2021).

Agar anak fokus ke satu titik, guru harus menganalisis dan mengenali anak agar mudah mengatasinya. Selain pengelolaan kelas dan pemahaman materi, penilaian dalam pembelajaran juga penting dalam proses pendidikan. Penilaian yang digunakan bukan hanya dari nilai akademis, tetapi juga dari konten non akademis. Dengan dua penilaian itu di harapkan akan menghasilkan anak-anak cerdas dan berakhlak baik.

Adanya tata tertib yang dibuat berdasarkan kesepakatan guru dan anak-anak. Apabila ada yang melanggar tata tertib, maka ada hukuman yang bersifat mendidik. Belajar secara langsung tidak membayangkan dan di ajak menggunakan benda nyata. Untuk pengelolaan kelas itu sendiri dengan membuat peraturan yang dibuat bersama dan disepakati bersama antar guru dan siswa. Dengan belajar secara langsung dan menggunakan benda nyata maka anak murid akan lebih mudah memahami dan merasa senang. Sehingga, akan terciptanya kedisiplinan dan proses pembelajaran berjalan dengan baik dan tercapai.

Beberapa dengan upaya peningkatan kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar sebagai berikut:

1) Adanya kegiatan *workshop* setiap awal tahun pelajaran dalam rangka membuat program-program pembelajaran dan pembagian tugas guru.
2) Adanya kebebasan guru dalam pengelolaan kelas.
3) Adanya penekanan untuk guru menjadi lebih kreatif dalam menyampaikan materi pembelajaran.

Dampak *Reward* Terhadap Kinerja Guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar

Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa *reward* yang diberikan untuk meningkatkan kinerja guru Tamansiswa Pematangsiantar sebagai berikut: 1) *Reward* material, biasanya untuk guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan *reward* bonus uang pembinaan, piagam, sertifikat, plakat, promosi jabatan, uang bonus hari raya atau tahun baru. 2) Non material, biasanya untuk guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan *reward* simbolik ucapan selamat, pujian, penghormatan.

Variabel *Reward* yang di buat peneliti terdiri atas 8 pertanyaan . Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala likert.

Tabel 1. Persepsi Responden terhadap *Reward*

No.	Variabel *Reward*	SS		S		R		TS		STS	
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1	Pentingkah pemberian *reward* untuk Guru yang berprestasi ?	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Apakah *Reward* di berikan Yayasan berbentuk material seperti bonus, cinderamata, promosi jabatan, piagam, sertifikat, uang ?	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Apakah *Reward* di berikan Yayasan berbentuk non material seperti ucapan selamat, pujian, penghormatan ?	35	100%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%
4.	Apakah guru harus berusaha maksimal untuk mendapatkan *reward* ?	35	100%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Apakah *Reward* yang diberikan Yayasan berlaku adil	7	20%	11	31%	15	43%	3	9%	0	0%
6	Apakah Yayasan memberikan informasi mengenai peraturan pemberian *Reward*	14	40%	18	51%	0	0%	3	9%	0	0%
7.	Apakah *Reward* di berikan secara konsisten ?	1	3%	31	89%	3	9%	0	0%	0	0%
8.	Apakah perlu ada revisi dalam aturan penentuan *Reward* ?	10	29%	13	37%	12	34%	0	0%	0	0%

Berdasarkan persepsi responden, diketahui bahwa *Reward* yang di berikan Yayasan cukup baik, tetapi untuk pertanyaan "Apakah Yayasan berlaku adil pada pemberian *Reward*?" responden menjawab "ragu-ragu sebesar 43%", dan pertanyaan "Apakah perlu ada revisi dalam aturan penentuan *Reward*?" responden menjawab "setuju 37 %". Ini menunjukkan bahwa Yayasan belum terlihat cukup baik dalam mengolah aturan pemberian *Reward*.

Tabel 2. Responden Penerima *Reward* Material dan Non Material

Reward Material (bonus, piagam, sertifikat, plakat, promosi)	*Reward* Non Material (ucapan selamat, pujian, penghormatan)	*Reward* Material + Non Material
17	35	52

Berdasarkan hasil responden yang menerima *Reward* terlihat dari 35 responden yang menerima *reward* material sebanyak 17 orang (5 orang penerima cinderamata, plakat, piagam = masa kerja di atas 20 tahun ; 9 orang menerima promosi, piagam, penghormatan = masa kerja, loyalitas, disiplin ; 3 orang penerima piagam, uang pembinaan = loyalitas, pembina ekskul) dan menerima *reward* non material 35 orang , penerima *reward* keduanya sebanyak 52 orang, 35 responden menerima bonus uang hari raya atau tahun baru.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen, tugas guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Variabel Responden Kinerja yang di buat peneliti

terdiri atas 10 pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan jawaban menggunakan skala likert.

Tabel 3. Responden Kinerja

No.	Indikator Kinerja Guru	SS		S		R		TS		STS	
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1	Guru memahami Peraturan Tamansiswa	11	31%	7	20%	11	31%	6	17%	0	0%
2	Guru selalu menjalankan pekerjaan (mengajar) dengan sungguh sungguh.	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Guru menjalin kerja sama terhadap rekan kerja lainnya	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%
4.	Guru senantiasa belajar meningkatkan kualitas mengajar.	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Guru memiliki perangkat pembelajaran secara lengkap dan sesuai dengan implementasi Bapak/Ibu di kelas	0	0%	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%
6.	Guru menggunakan media dalam proses pembelajaran	0	0%	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%
7.	Guru menggunakan metode dalam proses pembelajaran	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%
8.	Guru memiliki sistem dalam mengelolah penilaian pembelajaran siswa	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
9.	Guru datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan	0	0%	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%
10.	Tidak terlalu sering izin saat jam mengajar	0	0%	35	100%	0	0%	0	0%	0	0%

Pengaruh *reward* terhadap kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar menunjukkan nilai R-Square 0,311. Hal ini mampu menjelaskan variabel konstruk kinerja guru dijelaskan oleh variabel *reward* sebesar 31,1%. 68,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk model pengaruh *reward* terhadap kinerja guru menunjukkan variabel konstruk kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *reward* sebesar 0,511 dengan presentase 51,1%. Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian mampu menjelaskan kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar adalah sebesar 48,9%.

Berdasarkan temuan tersebut jelas bahwa semakin tinggi *reward* yang diberikan Tamansiswa Kota Pematangsiantar kepada guru maka tidak akan mempengaruhi kinerja guru. *Reward* (insentif) tidak berpengaruh ketika tugas sulit dan keterampilan individu dan tuntutan tugas tidak cocok. Individu tahu bahwa dia akan mendapat hadiah jika dia menyelesaikan tugas tetapi tidak mampu melakukannya. *Reward* untuk guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar tidak hanya sebatas pemberian bonus, promosi jabatan, cinderemata, insentif dan penghargaan dalam bentuk piagam, namun pemberian *reward* tersebut dapat berupa pujian , penghormatan dinilai oleh guru dapat memberikan dampak yang mampu meningkatkan kinerja guru. Pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan kurang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

SIMPULAN

Reward Yang Diberikan Untuk Kinerja Guru Tamansiswa Pematangsiantar sebagai berikut: 1) *Reward* Material, untuk guru dan karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan bonus , piagam, sertifikat, plakat, promosi, kata selamat, dan perhatian; 2) *Reward* Non material, untuk guru dan

karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan ucapan selamat, pujian, penghormatan. Pengaruh *reward* terhadap kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar menunjukkan nilai R-Square 0,311. Hal ini mampu menjelaskan variabel konstruk kinerja guru dijelaskan oleh variabel *reward* sebesar 31,1%. Dan 68,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk model pengaruh *reward* terhadap kinerja guru menunjukkan variabel konstruk kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *reward* sebesar 0,511 dengan presentase 51,1%. Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian mampu menjelaskan kinerja guru Tamansiswa Kota Pematangsiantar adalah sebesar 48,9%. Semakin tinggi *reward* yang diberikan pihak sekolah kepada guru, tidak akan mempengaruhi kinerja guru.

REFERENSI

Anderson, L. . (1982). Performance An Integration Theoretical Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, *1*(3).

Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional : Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Irawati, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, *1*(1), 269–279.

Mitrani, A. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi* (P. U. Grafiti, ed.). Jakarta.

Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *21*(1), 101–106. https://doi.org/10.33087/JIUBJ.V21I1.1265

Rusyan, T. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suharsaputra, U. (2014). *Administrasi Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Refika Medita.

Copyright Holder **©Evri Dahwani Sinaga** | Copyright Year **2021**
Licence URL **https://creativecommons.org/licenses/by/4.0**